



Sri Sinta Yayu
 Karlina¹
 Agus Alamsyah²

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.KPSBU LEMBANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi secara mendalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.KPSBU Lembang. Dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan bagaimana motivasi tersebut tercermin dalam kinerja karyawan, Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan literature, dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil obserfasi yang telah dilakukan di PT.KPSBU LEMBANG terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja pegawai sudah meningkat tidak lagi rendah,hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan baik

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

This research aims to explore in depth the influence of work motivation on employee performance at PT.KPSBU Lembang. By looking at the factors that influence work motivation and how this motivation is reflected in employee performance, the research method used in this research is observation and literature, with a qualitative approach. Based on the results of observations carried out at PT. KPSBU LEMBANG, it can be seen that the influence of employee work motivation has increased and is no longer low, this can be seen from some employees who carry out their duties well.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang telah lama menjadi perhatian dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Sebagai suatu fenomena psikologis, motivasi kerja memainkan peran sentral dalam memengaruhi perilaku individu di tempat kerja, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam era globalisasi dan dinamika ekonomi yang cepat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk mempertahankan eksistensinya di pasar, tetapi juga untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dalam konteks inilah, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan menjadi semakin penting.

PT.KPSBU, sebagai salah satu entitas bisnis yang beroperasi di Lembang, memiliki kepentingan strategis untuk memahami dan mengoptimalkan motivasi kerja karyawan. Sebagai bagian dari industri tertentu, PT.KPSBU berada dalam lingkungan yang kompetitif, di mana inovasi, efisiensi, dan produktivitas menjadi kunci keberhasilan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan-karyawannya tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, tetapi juga motivasi yang cukup untuk mencapai kinerja optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelajahi secara mendalam pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT.KPSBU Lembang. Dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan bagaimana motivasi tersebut tercermin dalam kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan bukan hanya penting bagi PT.KPSBU sebagai subjek penelitian, tetapi juga memiliki implikasi yang lebih luas bagi teori dan praktik manajemen sumber daya manusia secara umum. Dengan memperdalam pemahaman

^{1,2}Universitas Teknologi Digital
 email: srisintayayukarlina@gmail.com

tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan praktik pengelolaan organisasi secara efektif.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu konsep kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang telah mendapatkan perhatian luas dari para peneliti dan praktisi bisnis. Menurut teori motivasi, individu memiliki kebutuhan dan dorongan yang mendorong mereka untuk bertindak atau berperilaku dalam suatu cara tertentu. Dalam konteks kerja, motivasi kerja mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan di lingkungan kerja. Berbagai teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivasi hygiene-faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom, telah digunakan untuk memahami dan menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2. Kinerja Karyawan

Herung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan individu, dan lingkungan kerja. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan melalui berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja oleh atasan, penilaian diri, penilaian oleh rekan kerja, serta pengukuran hasil kerja secara langsung, seperti produktivitas, kualitas, dan efisiensi kerja. Pentingnya pengukuran kinerja karyawan secara akurat dan obyektif menjadi sorotan dalam literatur manajemen sumber daya manusia, karena hasilnya memberikan informasi yang berharga bagi pengambilan keputusan manajerial dan pengembangan sumber daya manusia.

Fadhil Sandewa (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika

3. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan telah menjadi fokus penelitian yang luas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Secara umum, penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi cenderung berkorelasi positif dengan kinerja karyawan yang tinggi. Namun, kompleksitas hubungan antara kedua variabel ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual, seperti jenis pekerjaan, budaya organisasi, dan karakteristik individu. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam dan kontekstual tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan diperlukan untuk memahami secara lebih baik bagaimana variabel tersebut saling berinteraksi di berbagai lingkungan kerja.

Dalam konteks PT.KPSBU Lembang, pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan akan memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Dengan merujuk pada literatur yang relevan dan metodologi penelitian yang tepat, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT.KPSBU Lembang.

METODE

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi dan literature, dengan pendekatan kualitatif. Dalam konteks penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.KPSBU Lembang," metode penelitian ini dapat digunakan

untuk memahami secara mendalam bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil obserfasi yang telah dilakukan di PT.KPSBU LEMBANG terlihat bahwa pengaruh motivasi kerja pegawai sudah meningkat tidak lagi rendah,hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan baik.Namun ada juga pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai.Dan ada sebagian pegawai yang sangat mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tepat waktu,pada saat jam kerja belum dimuali,ada juga sebagian pegawai yang masih berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja.

Hal seperti inilah yang menunjukan bahwa kedisiplinan waktu kerja atau peraturan yang sudah di tetapkan.sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai.Keadaan tersebut di atas merupakan pemberian hasil moitivasi dalam bekerja sangat tinggi namun juga menimbulkan motivasi kerja yang baik.

a. Tujuan Kinerja

Tujuan Kinerja Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Menurut Wibowo (2017:50), tingkatan tujuan kinerja antara lain :

1. Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
2. Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
4. Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
5. Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organsasi.

Menurut Rivai (2016: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir,
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja Dapat disimpulkan bawah tujuan dari kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik

b. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Para pimpinan organisasi sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Walaupun karyawan tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda pula.

1. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :
2. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
3. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal

Motivasi Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

Dukungan yang diterima Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut

Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula

Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rismawati, (2018) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi

c. Pengaruh Motivasi Kerja

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi perusahaan karena membantu meningkatkan produktivitas. Kemudian dalam penelitian Marnis (2012), motivasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan semangat dan gairah bekerja untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Selanjutnya Goeyanto (2011) mengemukakan motivasi dengan indikator keyakinan memiliki pengaruh erat terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja. Seseorang harus memiliki kinerja yang baik atau produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan pribadinya. .

Purnamasari et al., 2019 & Armansyah, 202 dan (Hendri, 2023) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa kinerja dapat dicapai tinggi oleh seorang karyawan didapatkan dengan dukungan dari atasannya. Hal ini menguatkan pendapat motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja.

d. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada 14 dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Rismawati (2018:7) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Budihardjo (2017:23) mengatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan Job Description (deskripsi tugas) yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan.

Nur'Aini (2020:15) mengatakan bahwa pada dasarnya penilaian kinerja ini merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang karyawan. Sugijono (2018:19) mengatakan bahwa penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya.

Prasasti (2016:249) mengatakan bahwa penilaian kinerja berfungsi sebagai alat komunikasi bagi karyawan dalam melihat hasil kerjanya, apakah targetnya tercapai atau tidak sehingga memengaruhi kesuksesan karirnya. Selain itu, standar penilaian kinerja menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menetapkan suatu standar yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam 15 bekerja. Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik (Rani, 2017:15).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan

SIMPULAN

Motivasi berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja didapat dari beberapa faktor, Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihnya.

SARAN

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variable kinerja karyawan, karena banyak hal yang masih dapat digali dari variable tersebut. Untuk pengembangan usahanya, Perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja karyawan, karena motivasi kerja karyawan akan menjadi sebuah momen peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia cabang tahuna. *Productivity*, 2(4), 330-335.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja pada kinerja karyawan bank muamalat surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703-708.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273-286.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1-12.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jims*, 7(2).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54